



Jurnal Analogi Hukum

Journal Homepage: <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum>

Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia)

Anak Agung Prabhaputra *, I Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gde Seputra

Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia

*prabhaputra@gmail.com

How To Cite:Prabhaputra, A, A., Budiarta, I, N, P., Seputra, I, P, G. (2019). Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia). *Jurnal Analogi Hukum*. 1 (1). 22-27.Doi: <http://dx.doi.org/10.22225/wedj.2.2.1297.44-50>

Abstract-In the world of intense business competition, companies are increasingly required to be more flexible in responding to market demand and maintaining competitiveness which is a competitive focus. The outsourcing strategy is the answer to that, but in Indonesian Law (Undang-Undang) Number 13 of 2003 concerning Manpower which regulates this outsourcing system, factually it does not guarantee legal certainty related to type of work and employment relations carried out by outsourced workers, where this of course will have an effect on harmonious industrial relations by business people (outsourcing companies atau job recipients, outsourcing companies atau employers and laborers atau outsourced workers) as well as legal certainty for the protection of outsourced workers atau laborers itself. The problem in this essay is 1. What is the arrangement of the outsourcing system according to Indonesian laws and regulations? 2. What is the industrial relation to workers in the outsourcing system? By using normative research methods that refer to legislation and conceptual approaches, this research is expected to provide solutions to problems in employment and as a reference in finding a system of good industrial relations cooperation that is also mutually beneficial, as well as a foundation in improving or constructing the Law. Labor Law in Indonesia.

Keywords: Industrial Relations; Legal Certainty; Outsourcing

Abstrak-Dalam dunia persaingan usaha yang ketat, perusahaan semakin dituntut untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar dan mempertahankan daya saingnya yang menjadi fokus utama kompetitif. Strategi outsourcing (alih daya) merupakan jawaban akan hal itu, namun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang sistem outsourcing ini, secara faktual tidaklah menjamin kepastian hukum terkait dengan jenis pekerjaan dan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau buruh outsourcing, dimana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap hubungan industrial yang harmonis oleh para pelaku usaha (perusahaan penyedia outsourcing atau penerima pekerjaan, perusahaan pengguna outsourcing atau pemberi pekerjaan dan buruh atau pekerja outsourcing) serta kepastian hukum terhadap perlindungan bagi pekerja atau buruh outsourcing itu sendiri. Permasalahan dalam skripsi ini adalah 1. Bagaimanakah pengaturan sistem outsourcing (alih daya) menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia? 2. Bagaimanakah hubungan industrial terhadap pekerja dalam sistem outsourcing (alih daya)? Dengan menggunakan metode penelitian normatif yang mengacu pada peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, skripsi ini diharapkan bisa memberikan solusi atas permasalahan dalam ketenagakerjaan dan sebagai acuan dalam mencari sistem kerjasama hubungan industrial yang baik juga saling menguntungkan, serta sebagai pondasi dalam memperbaiki atau mengkonstruksi Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata kunci: Hubungan Industrial; Kepastian Hukum; Outsourcing**1. Pendahuluan**

Perkembangan kemajuan dunia usaha saat ini, yang sebagaimana dikaitkan dengan amanat Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang merumuskan; setiap orang berhak untuk bekerja

serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Maka demikian berkaitan dengan ketenagakerjaan yang khususnya didalam dunia kerja, pemenuhan akan kebutuhan ekonomi dan finansial adalah merupakan suatu prioritas.

Karena pada dasarnya setiap orang memerlukan suatu penghasilan agar dirinya dapat bertahan hidup. Dalam hal untuk mendapatkan penghasilan guna dapat memenuhi berbagai keperluan hidupnya itulah, setiap orang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dalam memberikan segala sesuatu yang masih diperlukan dari orang lain, hal itu dapat terjadi karena manusia adalah *zoon politikon* (makhluk sosial). (Mertokusumo, 2008) Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dituntut bekerja. Pada umumnya jika seseorang bekerja pada orang lain tentunya memiliki suatu hubungan kerja yaitu adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Namun ternyata, hubungan kerja tidak pula hanya terbatas oleh hubungan antara pekerja dengan pengusaha saja, ada pula hubungan kerja yang bersifat kemitraan yang dilakukan oleh pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya yang melibatkan tenaga kerja didalamnya, dimana hal ini dapat dijumpai dalam sistem *outsourcing* (alih daya) di Indonesia.

Outsourcing telah lama berkembang di Indonesia terutama dalam bentuk pemborongan pekerjaan dan dilakukan untuk sektor pertambangan. Kemudian outsourcing berkembang di sektor lain, hal ini di antaranya dapat dilihat dari Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/KP/1989 tentang Pengelolaan SubKontrak di Kawasan Berikat Nusantara (Triyono, 2011). Secara umum perkembangan dari tingkat penerapan outsourcing di dunia pada era globalisasi meningkat dengan tajam. Karena itu Bartkus and Jurevicius menyebutnya sebagai the age of outsourcing (Bartkus & Jurevicius, 2007). Outsourcing (alih daya) dalam pengertian yang paling luas, merupakan sebuah upaya perusahaan dalam memakai bantuan dari perusahaan lain untuk menunjang bisnisnya. Namun secara aturan hukum, outsourcing tidaklah luput dari permasalahan. Hal ini dapat dicermati dari jenis pekerjaan; dalam perjanjian pemborongan adalah dilakukan dengan terpisah dari kegiatan utama, merupakan pekerjaan penunjang secara keseluruhan, serta perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja atau buruh adalah kegiatan penunjang yang tidak berhubungan secara langsung terhadap bisnis utama. Frasa-frasa dalam kalimat tadi terutama dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh menurut penulis cukup sulit ditafsirkan dan butuh terjemahan lebih lanjut. Kemudian disamping jenis pekerjaan, adanya pengalihan tanggungjawab yang awalnya antara pekerja outsourcing dengan perusahaan outsourcing,

menjadi hubungan kerja antara pekerja outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing demi hukum, yang dikarenakan sejumlah persyaratan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi. Namun didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidaklah mengatur hubungan mengikat antara pekerja atau buruh outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing yang mengindikasikan adanya hubungan hukum kosong terhadap pekerja outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing terhadap peralihan ini. Disamping itu pula, dan dalam rumusan Pasal 14 dan Pasal 17 Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, dipertegas menyatakan pekerja outsourcing hanya terikat hubungan kerja kepada perusahaan pemborong pekerjaan ataupun penyedia jasa pekerja atau buruh saja.

Menurut penulis, hal ini merupakan suatu bentuk ketidakjelasan atau kekaburan norma yang perlu ditinjau dari segi kepastian hukum dalam mana hal penerapan sistem outsourcing (alih daya) ini akan berpengaruh terhadap hubungan industrial yang harmonis bagi para pelaku usaha khususnya pekerja atau buruh outsourcing. Maka, dengan demikian adapun permasalahan berdasarkan uraian latar belakang diatas dapatlah diteliti lebih lanjut dalam skripsi ini dengan judul: SISTEM OUTSOURCING DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA. Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka adapun permasalahan yang bisa ditarik adalah Bagaimanakah pengaturan sistem outsourcing (alih daya) menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia? dan Bagaimanakah hubungan industrial terhadap pekerja dalam sistem outsourcing (alih daya)? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendalami pemahaman tentang konsep *outsourcing* (alih daya) yang diatur dalam perundang-undangan serta penerapannya bagi pekerja atau buruh *outsourcing* dalam hubungan industrial antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, dan pekerja atau buruh *outsourcing* dalam perspektif hukum.

Penelitian ini merupakan tipe penelitian normatif, oleh karena pengkajiannya mengacu kepada bahan-bahan hukum khususnya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, keperdataan dan putusan pengadilan. Pendekatan masalah yang digunakan merupakan pendekatan perundang-undangan serta pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu penelitian yang menggunakan bahan hukum berupa peraturan perundang-

undangan sebagai bahan dasar dalam melakukan penelitian. (Soerjono & Mamudji, 2006).

Pendekatan konseptual adalah penelitian terhadap sudut pandang atas analisa penyelesaian permasalahan dari aspek dan konsep hukum yang melatarbelakanginya serta segala nilai yang terdapat dalam penormaan sebuah peraturan yang berkaitan dengan pelbagai konsep yang digunakan. Adapun bahan-bahan hukum terhadap penelitian ini bersumber dari :

Sumber bahan hukum primer

Yakni merupakan sumber hukum utama yang mengikat, berupa norma kaidah dasar peraturan yang berkaitan. Adapun bahan hukum tersebut adalah: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep. 100 atau Men atau VI atau 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Putusan Nomor:204 atau Pdt.Sus-PHI atau 2016 atau N Mdn.

Sumber bahan hukum sekunder

Yakni adalah sumber hukum yang memperjelas penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti hasil penelitian terhadap karya kalangan hukum, serta literatur-literatur yang diperoleh dari studi kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Sumber bahan hukum tersier

Yakni adalah sumber bahan hukum yang memberikan petunjuk penjelasan terhadap sumber bahan hukum primer dan sekunder, seperti; kamus Inggris-Indonesia dan akses internet.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kepustakaan (study document). Teknik kepustakaan dilakukan dengan cara sistem kartu (card system) yaitu mencatat dan memahami isi dari segala informasi yang diperoleh terhadap sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder.

2. Hasil penelitian dan Pembahasan

Pengaturan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Outsourcing menurut Bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai alih daya. Outsourcing adalah merupakan kegiatan atau proses pemindahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga (perusahaan lain). Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, outsourcing (alih daya) secara implisit dapat dijumpai dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun atas pasal-pasal yang mengatur tentang outsourcing (alih daya), dapatlah dijumpai dalam rumusan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Dimana didalam Pasal 64, menyatakan bahwa; Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjajian pemborongan pekerjaan atau peyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Kemudian diperjelas lebih lanjut pula dalam ketentuan Pasal 65 dan 66 yang mengatur tentang perjanjiannya yakni dapat berupa (perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja atau buruh) yang didasarkan atas kontrak PKWT dan PKWTT dan pihak-pihak yang terlibat didalamnya adalah para pelaku usaha terkait yakni; (pekerja atau buruh outsourcing, perusahaan penyedia atau perusahaan penerima pekerjaan dan perusahaan pengguna outsourcing atau user). Selain demikian, pembatasan terhadap sistem *outsourcing* secara aturan hukum diatur pula didalam ketentuan UU Ketenagakerjaan terkait dengan yaitu; 1) jenis pekerjaan yang diserahkan, yakni didalam perjanjian pemborongan pekerjaan adalah pekerjaan penunjang perusahaan yang dilakukan secara terpidah dari bisnis inti, dengan perintah langsung maupun tidak langsung serta tidaklah menghambat proses produksi, dan dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh adalah pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama. 2) Status badan hukum perusahaan penerima pekerjaan, dimana hal ini merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh perusahaan outsourcing. 3) Perjanjian Kerja, dimana syarat perjanjian *outsourcing* yang dibuat secara tertulis, ditujukan untuk jaminan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak-pihak yang mengikatkan dirinya disamping dalam hal substansi atas perjanjiannya juga wajib memuat ketentuan-ketentuan atau klausula-

klausula yang tidaklah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan didasarkan atas itikad baik didalam membuat perjanjian. Selain tersebut, atas pembatasan-pembatasan yang sebagaimana telah dimaksudkan tadi, perusahaan outsourcing dalam menjalankan perannya didalam dunia bisnisnya dalam mencari keuntungan, wajib pula memperoleh suatu izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Hubungan Industrial Bagi Pekerja Dalam Sistem Outsourcing (Alih Daya)

Hubungan hukum yang tercipta antara Tenaga Kerja dan Perusahaan outsourcing mulai sah ketika tercapainya kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja yang tentunya telah disetujui pula secara sadar oleh pihak-pihak yang mengikatkan dirinya. Sebagai contoh dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, adapun alur hubungan kerja perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja atau buruh adalah sebagai berikut;

Marko adalah seorang pemuda berusia 23 tahun dengan pendidikan SMA, mengajukan lamaran kerja dengan posisi Office Boy ke (PT. A) dimana (PT. A) adalah Perusahaan Pemborongan Pekerjaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja atau Buruh. Setelah bertemu dengan pihak (Human Resources PT. A), kemudian disepakatilah beberapa hal terkait dengan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh Marko di Perusahaan pengguna outsourcing yakni (PT. B) dimana dia akan ditempatkan nanti. Setelah sepakat, lalu Marko menandatangani perjanjian kerja tersebut. Marko tidak melakukan pekerjaan apapun di (PT. A), namun (PT. A) hanya mengakomodir segala kebutuhannya seperti pelatihan kerja, gaji, tunjangan-tunjangan, jaminan kesehatan dan segala hak yang melekat dalam hubungan ketenagakerjaan. (PT. A) memberikan instruksi kerja kepada Marko dan melakukan pemantauan kepadanya selama melakukan pekerjaannya di (PT. B). (Samaloisa, 2016).

Terhadap alur perjanjian yang seperti telah dipaparkan diatas, mengenai Perjanjian Kerja Pemborongan Pekerjaan selain mengacu pada UU Ketenagakerjaan juga sesuai dengan rumusan Pasal 13, Pasal 14 dan Pasal 15 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Kemudian mengenai Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja atau Buruh, selain mengacu pada aturan UU Ketenagakerjaan juga dipertegas sesuai dengan rumusan Pasal 27, Pasal 28 dan Pasal 29 Permenakertrans No. 19

Tahun 2012.

Hubungan hukum antara perusahaan outsourcing terhadap perusahaan pemberi pekerjaan ada sejak disepakatinya perjanjian outsourcing (alih daya). Sebagaimana atas Perjanjian yang dimaksud ini (outsourcing) terjadi bukanlah diantara para pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan tetapi antara perusahaan penerima borongan pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang berbentuk atau dapat berupa Perseroan Terbatas. Dengan demikian dapatlah disimpulkan dalam hal menentukan isi atau klausula atas perjanjian tersebut, para pekerja dalam tidaklah turut campur yang memposisikan dirinya berada dibawah kekuasaan pengusaha. Atas hal ini, sebagaimana perjanjian antar pengusaha tersebut terumuskan di Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 *Juncto* Pasal 9, Pasal 17 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, yang terkait dengan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan serta Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja atau Buruh. Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*, atas hubungan kerja yang tercipta pasca perjanjian kerja terhadap pekerja atau buruh dalam pada prinsipnya wajiblah memberikan kepastian hukum perlindungan bagi pekerja atau buruh atas tindakan kesewenang-wenangan dari pihak manapun. Kemudian kepastian hukum terhadap perlindungan bagi pekerja atau buruh *outsourcing*, dapatlah penulis tinjau dari sisi kepastian akan jenis pekerjaan, hubungan kerja, perlindungan PHK dan Keberlangsungan Kerja, serta perlindungan perselisihan hubungan industrial dimana atas hal-hal ini secara implisit diatur sedemikian rupa dalam aturan hukum tertulis yakni; kepastian hukum jenis pekerjaan yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 4 dan Pasal 17 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, terkait dengan jenis pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti menurut penulis butuh penjelasan lebih spesifik karena secara harfiah penunjang pastilah berhubungan dengan apa yang ditunjangnya, sehingga dengan ini kepastian hukum terhadap jenis pekerjaan menuai sebuah kekkaburan. Kemudian hal lainnya, kepastian hukum hubungan kerja termasuk pengalihan tanggungjawab hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 65 ayat (6), ayat (7) dan Pasal 66

ayat (2) huruf b UU No. 13 Tahun 2003 juncto Pasal 14, Pasal 15, Pasal 27 dan Pasal 28 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, kepastian hukum perlindungan PHK yang diatur dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003, dan Keberlangsungan Kerja bagi pekerja/buruh outsourcing yang diatur dalam Pasal 19 huruf b Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 juncto Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: B.31 tahun 2012, secara aturan hukum dapat dipastikan menjamin perlindungan terhadap pekerja outsourcing. Kemudian hal lainnya terkait dengan kepastian hukum atas perlindungan perselisihan hubungan industrial yang diatur sedemikian rupa dalam UU No. 2 Tahun 2004, yang dapat ditempuh melalui jalur non-litigasi dan litigasi secara aturan hukum dapat dipastikan pula menjamin perlindungan terhadap pekerja outsourcing. Namun tentunya dalam proses penegakan hukum terhadap memperjuangkan hak-hak yang dimiliki oleh para pekerja, khususnya melalui jalur litigasi tidaklah luput oleh pertimbangan hakim dalam menerapkan aturan hukumnya yang berdasarkan pada proses pembuktian, fakta-fakta persidangan serta penafsiran hakim.

3. Simpulan

Pengaturan outsourcing (alih daya) dapat dilihat dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis berdasarkan PKWT dan PKWTT, kemudian adanya pembatasan pula dari sisi jenis pekerjaan, perjanjian kerja, dan status badan hukum perusahaan outsourcing sebagai penerima pekerjaan. Disamping itu pula perusahaan outsourcing juga wajib mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan

Hubungan yang tercipta antara Tenaga Kerja dan Perusahaan Penerima Pemborongan atau Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh mulai ada saat tercapainya kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja yang kemudian atas hal ini lahirlah hubungan kerja, begitu pula dengan hubungan antara para pengusaha yang bersifat kemitraan dalam sistem outsourcing ini mulai dinyatakan sah ketika mencapai kata sepakat. Kemudian kepastian hukum terhadap perlindungan bagi pekerja atau buruh outsourcing berupa kepastian akan jenis pekerjaan, hubungan kerja,

perlindungan PHK dan Keberlangsungan Kerja, serta perlindungan perselisihan hubungan industrial diatur sedemikian rupa dalam UU No. 13 Tahun 2003, Permenakertrans No. 12 Tahun 2009, dan UU No. 2 Tahun 2004. Dengan demikian kepada pihak pemerintah agar mencabut aturan-aturan yang terkait dalam sistem outsourcing yang tidak menjamin kepastian hukum seperti yang terdapat dalam jenis pekerjaan penyediaan tenaga pekerja yakni; pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti dan juga sistem kontrak kerja yang dibatasi dengan PKWT, disamping atas karakter dari perjanjian tersebut meposisikan pekerja dibawah kekuasaan pengusaha. Tetapi bagaimanapun juga status menjadi pekerja permanen tentu lebih baik. Serta selain demikian, pemerintah hendaknya berperan aktif dalam melakukan sosialisasi sekaligus pengawasan terhadap pengimplementasian sistem outsourcing (alih daya) ini. Selain itu juga, kepada pihak pengusaha yang mewakili atau menjalankan usahanya sendiri yang menggunakan jasa outsourcing, agar mempertimbangkan keputusannya dalam hal pemutusan hubungan kerja terkecuali terhadap hal-hal yang mengakibatkan perusahaan menderita parah atau suatu perbuatan pidana, untuk selalu memperpanjang masa kontrak kerjanya demi kesejahteraan bagi pekerja atau buruh outsourcing dengan rasa empati tanpa mempertimbangkannya dalam prespektif finansial perusahaan.

Daftar Pustaka

- Bartkus, E. V., & Jurevicius, V. (2007). Production Outsourcing in the International Trade. *Engineering Economics*, 51(1), 59–68. Retrieved from <http://inzeko.ktu.lt/index.php/EE/article/view/11464>
- Mertokusumo, S. (2008). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: liberty.
- Samaloisa, R. W. (2016). *Outsourcing: Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*. Media Nusa Creative.
- Soerjono, S., & Mamudji, S. (2006). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triyono. (2011). Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6(1), 45–62. Retrieved from <http://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/>

